

ANALISIS PENGARUH SISTEM KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KOMITMEN KERJA KARYAWAN PADA PT SINAR SURYA MUTIARA SURABAYA

Oleh
HJ. S ANUGRAHINI IRAWATI
Universitas Trunojoyo
BAMBANG SUDARSONO
Universitas Trunojoyo

ABSTRACT

Employees with adequate compensation system become the source of a very important motivator in causing the employee job satisfaction. Similarly, a high job motivation will increase employee commitment to work in general. So that employees can work commitment is necessary to note that the compensation system can satisfy the employee, because when employees are satisfied then raises the motivation of employees to improve work commitment.

This study was conducted in order to determine the effect of compensation system, job satisfaction, job motivation on the commitment to work Based on data analysis using multi regrestion and discussion of results of research that has been presented, we can conclude things to answer the problem as follows: This research uses descriptive ekspalanatif approach. The population of this study were all employees of PT Sinar Sinar Surya Surabaya. Because the amount is less than 100 people pupolasi then taken all the samples. In this study, data were analyzed using the method of multiple regresssion

Based on data analysis using multiple regression can be concluded that the Compensation System (X1), Job Satisfaction (X2) and Job Motivation (X3) have real impact on Employee Commitment (Y), so that the resulting regression model is suitable or appropriate in explaining the Work Commitment. Based on t test, the variable compensation system (X1) Job Satisfaction (X2) Work Motivation (X3) have a significant effect on Employee Commitment.

Keywords : *compensation system, job satisfaction, job motivation. Job commitment.*

PENDAHULUAN

Perusahaan yang mempunyai sumber daya manusia sangat dominan, maka kepasan kerja karyawan yang dirasakan oleh karyawannya menjadi perhatian utama karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerja, tidak dihargai, suli mengembangkan

kemampuan diri akan berpengaruh negative terhadap hasil kerja karyawan tersebut dan tidak maksimal dalam mencapai tujuan.

Marihot (2002: 291) mendefinisikan kepuasan Kerja adalah :”Pekerjaan tidak hanya sekedar

melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan sekerja, atasan, mengikuti aturan-aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai”.

Pada dasarnya semua jenis yang ada dalam setiap perusahaan membutuhkan suatu system yang secara sungguh-sungguh dan benar memihak terhadap karyawan khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja atau dengan kata lain bagaimana cara perusahaan bisa memberikan sesuatu yang bisa menimbulkan karyawan merasa puas. Hal ini sesuai dengan pendapat Handoko (2005:201) bahwa karyawan tidak akan memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Kepuasan Seorang Karyawan Terhadap Pekerjaan yang diberikan kepadanya akan selalu berkaitan dengan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut konsep, ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja seorang karyawan. Artinya jika kepuasan kerja karyawan naik maka motivasi kerjanya akan naik pula, hal ini sesuai dengan pendapat Gomes (2000:117), Motivasi adalah; “prilaku yang ditunjukkan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar sesuatu tujuan dan motivasi juga berkaitan erat dengan kepuasan kerja karyawan dan performansi karyawan”. dengan demikian maka penulis memutuskan memuat suatu penelitian yang berjudul “Analisis Tentang Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Karyawan PT Sinar Surya Mutiara Surabaya yang bergerak dibidang Pengembang.

Setelah melihat fakta secara teori dalam latar belakang tersebut diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah secara simultan sistem kompensasi, kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen kerja karyawan ?
2. Apakah secara parsial sistem kompensasi, kepuasan kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Komitmen kerja karyawan ?

TINJAUAN PUSTAKA.

Kompensasi.

Hariandja dan Tua (2002:34) mengemukakan bahwa pengertian kompensasi adalah sebagai keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, serta insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Kompensasi finansial adalah berbentuk gaji, upah, bonus, insentif, serta tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain sedangkan kompensasi non finansial yang berupa adanya peluang, pengakuan, serta lingkungan kerja.

Menurut Hasibuan (2000:119) kompensasi dibedakan menjadi 2, yaitu:

1. Kompensasi Langsung, merupakan hak pegawai dan menjadi kewajiban organisasi untuk membayarnya. Kompensasi langsung terdiri dari :
 - a. Gaji, yaitu balas jasa dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Insentif, yaitu balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu

- yang prestasinya diatas prestasi standar.
- c. Tunjangan, merupakan jasa yang dibayar kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati.
 2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan organisasi terhadap semua pegawai dalam usaha meningkatkan kesejahteraan.

Motivasi

Motivasi menurut Fillmore H. Stanford dalam Anwar Prabu Mangku Negara (2003 : 93) :

"Motivation as an energizing condition of organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class ".

Teori yang secara logis mencoba untuk menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha dalam suatu tugas tertentu, asumsi bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh :

1. Kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja
2. Kemungkinan subyektif terhadap *reward* atau *punishment* yang terjadi sebagai hasil perilaku majikan atau pimpinan.
3. Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman.

Menurut H. malayu S.P. Hasibuan (2005 : 149) Ada dua metode motivasi yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Pengertian dari metode itu adalah sebagai berikut :

1. Motivasi langsung

Motivasi (*materiil dan nonmaterial*) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu

karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya Yang sifatnya khusus seperti pujian, penghargaan, tunjangan, hari raya, bonus dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalkan kursi kerja yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruang kerja dan teras yang nyaman dan lainnya Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

Kepuasan Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2004 : 117) menjelaskan kepuasan kerja sebagai berikut : "Suatu perasaan yang mendukung atau tidaknya diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya ".

Menurut Anwar Prabu Mangku Negara (2004 : 117), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

1. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, (golongan) kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja

Definisi ini menekankan bahwa masing-masing pegawai mempunyai pandangan yang berbeda mengenai hal apa yang penting bagi dirinya dan apa

yang ia sukai, dan hal ini menjadi sangatlah penting dalam menentukan lingkungan dan tingkat kepuasan kerja mereka. Aspek penting dari kepuasan kerja adalah persepsi masing-masing karyawan berbeda atas situasi yang sedang dihadapinya.

Menurut Hackman dan Oldham yang dikutip oleh Stephen P. Robbins (2001:44'7), inti dari pekerjaan adalah sebagai berikut :

1. *Skill Variety*

Semakin banyak variasi tugas yang harus dilakukan pegawai dalam pekerjaannya, semakin menantang pekerjaan bagi mereka.

2. *Task Identity*

Sejauh mana pekerjaan menuntut diselesaikannya suatu pekerjaan yang utuh dan dapat dikenali

3. *Task Significance*

Sejauh apa dampak pekerjaan yang dilakukan dapat mempengaruhi pekerjaan atau bahkan kehidupan orang lain. Hal ini akan membawa dampak penghargaan psikologi.

4. *Autonomy*

Sejauh mana pekerjaan memberi kebebasan, ketidak ketergantungan, dan keleluasaan untuk mengatur jadwal pekerjaannya, membuat keputusan dan menentukan prosedur kerja yang dipakai.

5. *Feed back*

Sejauh mana pelaksanaan kegiatan pekerjaan menghasilkan informasi bagi individu mengenai keefektifan kinerjanya.

Menurut Malayu Hasibuan (2005 : 202) tolok ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan:

1. Kedisiplinan
2. Moral kerja

3. Turnover karyawan

Menurut Gerhart dan Wright (2000 : 364), tiga aspek pekerjaan yang penting dan mempengaruhi kepuasan pegawai adalah :

1. Tingkat kompleksitasnya

Umumnya tingkat kompleksitas suatu pekerjaan berhubungan secara positif dengan tingkat kepuasan kerja. Maksudnya adalah pekerjaan yang terlalu sederhana dan rutin akan menimbulkan kebosanan dan ketidakpuasan kerja.

2. Tingkat kerja fisik

Terlihat jelas dari keberadaan teknologi yang ditujukan untuk membantu manusia dalam pekerjaannya yang membuktikan bahwa pekerjaannya yang membutuhkan kerja fisik berat kurang diminati.

3. Nilai-nilai moral atau sosialnya

Suatu pekerjaan yang sederhana, rutin, atau bahkan membutuhkan kerja fisik yang berat, dapat memberikan kepuasan bagi pegawai jika pekerjaan tersebut bernilai sosial atau moral yang tinggi.

Komitmen Kerja.

Dipboye dan Smith (dalam Yuwono, 1999 : 37) mendefinisikan komitmen kerja sebagai indentifikasi dan keterlibatan karyawan terhadap organisasi, yang akan ditunjukkan oleh karyawan dengan sikapnya terhadap organisasi. Semakin tinggi komitmen organisasi maka makin dekat identifikasi diri karyawan dengan organisasi tersebut.

Menurut Mutiara (2004 : 94) terdapat empat faktor yang mempengaruhi komitmen pada organisasi yaitu Keyakinan, Keinginan, Berusaha dan Keinginan Tetap Tinggal

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan landasan teori, maka diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Secara simultan, System kompensai, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan
2. Secara parsial System kompensai, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja karyawan

METODOLOGI PENELITIAN.

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif eksplanatif. Moh. Nasir (2003:37) menjelaskan bahwa metode deskriptif adalah “menjelaskan semua masalah harus dicari sebab-sebab serta pemecahannya dengan menggunakan analisis yang logis, fakta-fakta yang mendukung tidaklah dibiarkan sebagaimana adanya atau hanya dibuat diskripsinya akan tetapi semua kejadian harus dicari sebab akibatnya dengan menggunakan analisis yang tajam”

Sedangkan data-data yang dibutuhkan dalam mendukung penelitian ini ada dua sumber yaitu:

1. Data Primer, data primer yang diperoleh berupa data non financial (data yang tidak dapat digunakan untuk perhitungan, misalnya bagan organisai, job dikripsi dan dokumentasi dari perusahaan yang berkaitan dengan kebutuhan peneliti).
2. Data sekunder digunakan sebagai teori dalam membandingkan, membahas dan menganalisis data yang diperoleh dari studi lapang.

Populasi dan Sampel.

Menurut Sugiyono (2005:72) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Selanjutnya Sugiyono (2005:73) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh pupolasi tersebut. Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sinar Surya Mutiara Surabaya sebanyak 60 orang. Karena jumlah pupolasi kurang dari 100 orang maka diambil semua sebagai sampel.

Analisis Data

Dalam penelitian ini, data yang sudah dikumpulkan dianalisis menggunakan statistic deskriptif dan metode regresi linier berganda. Untuk menguji pengaruh secara simultan digunakan uji F. Sedangkan uji t digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial

HASIL ANALISIS

Profil Responden

Berdasarkan tabel 1 diatas bahwa jumlah karyawan pria lebih banyak bila dibandingkan dengan karyawan Wanita, yaitu 57,89% untuk pegawai pria dan wanita 42,11%.

Table 1: Profil Responden
Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	F	%
Pria	38	57,89
Wanita	22	42,11
Total	60	100,00

Sumber : Data Sekunder

Table 2: Profil Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	F	%
Strata 1	34	56,36
Diploma 3	6	10,00
SLTA	15	25,00
SMP	5	08,64
Tptal	60	100,00

Sumber : Data Sekunder

Tabel 2 diatas menggambarkan bahwa latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh karyawan PT. Sinar Surya Mutiara sebagian besar mempunyai pendidikan strata I yaitu sebesar 56,36% dari seluruh jumlah karyawan yang ada.

Berdasarkan table 3 terlihat bahwa usia para karyawan masih relative sangat muda dan pada usia sangat

produktif yaitu pada usia 20 – 30 Tahun mencapai 53,33%.

Table 3: Profil Responden Berdasarkan Usia

Usia	F	%
20-30 Tahun	32	53,33
31-40 Tahun	18	30,00
>40 Tahun	10	16,67
Total	60	100,00

Sumber : Data Sekunder

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis mengenai koefisien model regresi adalah seperti yang tercantum dalam Tabel berikut ini.

Tabel 4 Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig	Correlation		
	B	Std Error	Beta			Zero order	part	partial
Constant	-7.372	2.302		3.178	.003			
Sist. Kompensasi	-.209	.159	.089	1.503	.046	.256	.080	.054
Kepuasan Kerja	-.253	.116	.349	2.224	.031	.401	.302	.316
Motivasi Kerja	-.108	.115	.1758	0.34	.142	.115	.105	.113

Dependence Variabel Komitmen Kerja

Dengan asumsi bahwa variabel X_1 , X_2 , X_3 , adalah nol atau konstan maka nilai Komitmen Kerja (Y) adalah sebesar 7.572

Koefisien regresi untuk variabel Sistem Kompensasi (X_1) diperoleh nilai 0.209 mempunyai koefisien regresi negatif, hal ini menunjukkan terjadinya

perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Kompensasi (X_1) akan meningkatkan Komitmen Kerja (Y) dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Kepuasan Kerja (X_2) diperoleh nilai 0.258 mempunyai koefisien regresi negatif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Kepuasan Kerja akan meningkatkan komitmen dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) diperoleh nilai 0.109 mempunyai koefisien regresi negatif, hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jadi semakin besar nilai Motivasi Kerja akan meningkatkan Komitmen Kerja dengan asumsi bahwa variabel yang lainnya adalah konstan.

Uji F digunakan untuk menguji cocok atau tidaknya model regresi yang dihasilkan dan uji t digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari uji F dan uji t adalah sebagai berikut :

Tabel 4 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.997	3	3.999	3.147	.034 ^a
	Residual	55.920	44	1.271		
	Total	67.917	47			

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$), berarti Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap komitmen (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Komitmen Kerja.

Hasil uji t pada tabel di atas menunjukkan bahwa :

1. Variabel Kompensasi (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kompensasi (X_1)

secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,031. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan
3. Variabel Motivasi Kerja (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.035. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Komitmen Organisasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan uji F di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$), berarti Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan. (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Komitmen Kerja Karyawan.

Sedangkan variable Kompensasi (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Variabel Kepuasan Kerja (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,031. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Variabel Motivasi Kerja (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.035. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Pengaruh Sistem Kompensasi Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Komitmen Kerja Karyawan.pada PT. Sinar Surya Mutiara di Surabaya, hal ini membuktikan bahwa hubungan karyawan dengan perusahaan sudah cukup bagus, baik itu masalah kepemimpinan maupun administrasi, sehingga Komitmen Kerja Karyawan. PT . Sinar Surya Mutiara

tidak dipengaruhi oleh kompensasi karyawan. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Gibson *et al.*, (1997:87) yang menyatakan bahwa manusia bekerja dengan tujuan dapat memperoleh kepuasan lahir dan batin. Kepuasan dan kesejahteraan lahir dan batin. Kepuasan dan kesejahteraan akan dapat dinikmati apabila kedua belah pihak yaitu perusahaan dan karyawan memiliki satu kesatuan visi dan misi bagi meningkatkan kinerja dan tercapainya tujuan bersama.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Keinginan Komitmen Kerja Karyawan.pada PT. Sinar Surya Mutiara di Surabaya, hal ini membuktikan bahwa Komitmen Kerja Karyawan.pada PT. Komitmen Kerja Karyawan.dipengaruhi faktor-faktor selain Kepuasan Kerja seperti keinginan untuk perubahan karier, dorongan keluarga. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Mathis dan Jackson, (2001 : 100) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja juga mempengaruhi Komitmen Kerja Karyawan.karena Kepuasan Kerja memberi titik berat secara khusus terhadap keharmonisan kerja dalam perusahaan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Kerja Karyawan

Hasil pengujian pada hipotesis menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja karyawan pada PT. Intraco Adhitama di Surabaya, hal ini membuktikan bahwa Motivasi Kerja karyawan sangat mempengaruhi Keinginan Untuk Pindah Kerja yang bisa dilihat pada ikatan batin yang dimiliki

karyawan PT . Sinar Surya Mutiara sudah cukup kuat, dan direfleksikan karyawan dengan ketepatan dalam bekerja. Sehingga hasil penelitian ini sesuai dengan teori Dwipasari (2007:58) yang menyatakan bahwa bentuk lain dari ketidakmampuan karyawan untuk keluar itu adalah dengan tidak peduli terhadap pekerjaan dan tidak merasa bertanggung jawab terhadap kemajuan perusahaan. Sehingga yang perlu diperhatikan dalam hal ini bahwa komitmen kerja karyawan tidak selalu dipengaruhi secara langsung oleh sistem kompensasi, kepuasan dan motivasi kerja, tapi suasana keharmonisan yang sangat didambakan oleh setiap karyawan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan multi regrestion dan pembahasan hasil penelitian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan hal-hal untuk menjawab permasalahan sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji F pada tabel 4.10 di atas menunjukkan tingkat signifikan untuk uji F sebesar 0,034. Karena nilai probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < 5\%$), berarti Sistem Kompensasi (X_1), Kepuasan Kerja (X_2), Motivasi Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan (Y), sehingga model regresi yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai dalam menerangkan Komitmen Kerja
2. Variabel Sistem Kompensasi (X_1) tingkat signifikan sebesar 0.048. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Sistem Kompensasi (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan.

3. Variabel Kepuasan Kerja (X_2) tingkat signifikan sebesar 0,031. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} < 5\%$). Hal ini berarti variabel Kepuasan Kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan
4. Variabel Motivasi Kerja (X_3) tingkat signifikan sebesar 0.035. Karena tingkat signifikan pada variabel ini lebih kecil dari 5% ($\text{sig} > 5\%$). Hal ini berarti variabel Motivasi Kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap Komitmen Kerja Karyawan. (Y).

Saran

Sehubungan dengan permasalahan dari hasil analisa data yang telah disajikan dihasil penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang bermanfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan harus lebih memperhatikan kesejahteraan dari para karyawan, pemberian kompensasi yang baik dan adil dapat mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan yang nantinya dalam menjalankan tugasnya sehingga aktivitas perusahaan dapat berjalan dengan lancar, program kerja selesai tepat pada waktunya dan tujuan perusahaan dapat tercapai.
2. Sebagai pertimbangan untuk penelitian berikutnya, kompensasi naik maka Komitmen Kerja Karyawan akan meningkat, sehingga membentuk *Human Approach*, Wadah-wadah yang menciptakan hubungan yang harmonis. Diluar penelitian ini yang diduga mempunyai hubungan dengan fasilitas lainnya seperti organisasi soaial lainnya yang menunjang keharmonisan antar karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Nurita dan Faidal. 2007. Konflik Peran Ganda pada Perempuan Pengusaha Industri Kecil di Bangkalan Madura. *Laporan Hasil penelitian Kajian Wanita*, Universitas Trunojoyo Madura.
- Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangku Negara, 2004
- Colonne, Stevanus dan Rika Eliana. 2005. Gambaran Tipe-Tipe Konflik Intrapersonal Waria Ditinjau Dari Identitas Gender. *Jurnal Psikologia*, Vol. 1. No. 2 : 96-104.
- Dalimunthe, Ritha F. 2003. Peranan Manajemen Konflik Pada Suatu Organisasi. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisa Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hariyana. 2009. *Komunikasi Dalam Organisasi: Teori Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Hasibuan. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Machfoedz, Mas'ud & Mahmud Machfoedz. 2004. *Kewirausahaan*. Yogyakarta : UPP AMP YKPM.
- Manajemen, Tempat Pencarian Artikel Manajemen Masyarakat*. 2011. *Jenis-Jenis Konflik*, (Online), (www.manajemen.web.id/2011/04/jenis-jenis-konflik.html), diakses Minggu 16 Oktober 2011 : 22.00 PM).
- Maseri, Fatimah. 2001. Konsep Kerja Dan Peran Majemuk Perempuan : Perjuangan Perempuan Pedagang Pasar Terapung Di Muara Kuin, Banjarmasin, Kalimantan Selatan. *Tesis Program Studi Kajian Wanita*, Universitas Indonesia.
- Mudjiono, Imam. 2002. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Yogyakarta : UII Press.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ketiga, Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nasir, Moh, 2004 . *Metode penelitian*. Cetakan Keemnam, Ciawi- Bogor Selatan: Penerbit Galia
- Najib, Ahmad. 2008. Hubungan Kecerdasan Emosi Dengan Konflik Peran Ganda Pada Wanita Bekerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pratama, MY. 2011. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. *Skripsi*. Fakultas Psikologi, Universitas Sumatera Utara.
- Prihatin, Benedicta Dwi Riyanti. 2007. Fear of Success & Risk taking pada wirausaha wanita Bali. *Jurnal Penelitian Psikologi*, Vol.12. No. 2 : 109-126.
- Rahardjo, Sapto. 2005. *Manajemen Sukses dan Sejahtera*. Jakarta : PT Gramedia.
- Semiun, Yustinus. 2006. *Kesehatan Mental 1*. Yogyakarta : Penerbit Kanisius.
- Stephen P Robbins. 2006. *Teori Organisasi. Struktur, Desain dan Aplikasi*, Edisi

- Ketiga, Teremahan, Jakarta: Penerbit Arcan. Roberts dan Hunt.
- Sumanto. 2003. *Pembahasan Terpadu dan Metodologi Riset*. Buku 1. Yogyakarta: Penerbit Andy.
- Suryana. 2006. *Kewirausahaan-Pedoman Praktis: Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Triaryati, Nyoman. 2003. Pengaruh Adaptasi Kebijakan Mengenai *Work Family Issue* Terhadap Absen Dan Turnover. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 5. Nomor 1 : 85 – 96.
- Winardi, J. 2004. *Motivasi & Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Yuwono, S, 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Konsep, Teori dan pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik)*, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Anggota IKAPI.